

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi di dunia saat ini erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi, pengembangan bisnis, dan kemakmuran rakyat. Salah satu berita ekonomi yang gencar dibicarakan saat ini yaitu ASEAN Pasar Bebas. ASEAN pasar bebas akan dimulai pada tahun 2015 di Asia Tenggara, dan Indonesia turut serta di dalamnya. Hal ini menyebabkan perusahaan-perusahaan yang ada terus bersaing untuk meningkatkan kualitasnya. Persaingan yang ada membuat perusahaan harus selalu melakukan inovasi, meningkatkan teknologi, kualitas pelayanan dan pemasaran untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan pasar.

Meningkatkan kualitas yang ada pada perusahaan tidak akan terlepas dengan instrumen-instrumen yang ada di perusahaan. Instrumen-instrumen perusahaan tersebut meliputi sumber daya alam atau bahan baku, teknologi dan modal, serta yang tidak kalah penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak terpenting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan merupakan aset utama perusahaan yang memiliki peran aktif dalam setiap aktifitas perusahaan, baik sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya. Perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan potensi-potensi yang ada pada karyawannya. Pengembangan potensi-potensi yang ada pada karyawan ini memunculkan adanya *positive organizational behavior*. *Positive organizational behavior* merupakan suatu studi dan aplikasi yang berorientasi secara positif terkait kekuatan dari

sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan efektif untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja saat ini (Luthans, 2007). Kapasitas psikologis yang ada diukur dengan kriteria-kriteria yang ada meliputi, *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *self reciliency*. Keempat hal tersebut yang kemudian dikenal sebagai modal psikologis atau *psychological capital*.

*Psychological capital* yang dikenal dari literatur *positive psychology* lebih menekankan pada peningkatan kekuatan psikologis individu dibandingkan memperbaiki kelemahan individu (Gretchen., Rachel & Joyce, 2014). Luthan, Youssef & Avolio (2007) menyatakan bahwa:

*Psychological capital* merupakan pendekatan untuk mengoptimalkan potensi psikologis yang dimiliki oleh individu yang dicirikan oleh : (1) adanya kepercayaan diri (*self confidence*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang; (2) atribusi yang positif (*optimism*); (3) resistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan, dengan kemampuan mendivinisikan kembali jalur untuk mencapi tujuan jika diperlukan (*hope*); dan (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan.

Dari sini *psychological capital* menjadi suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang mampu mengoptimalkan potensi individu tersebut sehingga membantu kinerja perusahaan (Osiwegh, 1980).

*Psychological capital* telah menjadi pendekatan baru dalam suatu perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia atau karyawannya. *Psychological capital* lebih mengarah pada bagaimana suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan atau keuntungan dalam

persaingan dengan komponen psikologis didalamnya. Sebelumnya perusahaan meyakini keberhasilan perusahaan lebih berkonsentrasi pada mengumpulkan sumber daya yang lebih banyak. Namun pendekatan *psychological capital* mengusulkan hal baru terkait dengan persaingan yang ada melalui pemanfaatan, pengembangan dan mengelola model psikologis yang ada.

Lebih lanjut beberapa penelitian telah menunjukkan bagaimana *psychological capital* berpengaruh bagi individu atau karyawan. Salah satu penelitian yang ada yaitu dilakukan oleh Yungsiana, Widyarini dan Silviandari mengenai “Pengaruh *Psychological Capital* dan *Organizational-Based Self Esteem* Terhadap *Work Engagement*”. Penelitian yang dilakukan terhadap 134 guru di beberapa SMA Malang ini menunjukkan hasil bahwa *psychological capital* dan *organizational-based self-esteem* secara bersama berpengaruh terhadap *work engagement*. Selain itu, *psychological capital* secara terpisah mempengaruhi *work engagement*. Akan tetapi, *organizational-based self-esteem* apabila tidak disertai *psychological capital* tidak dapat mempengaruhi *work engagement*.

*Psychological capital* saat ini telah berkembang tidak hanya pada individu dalam organisasi tetapi juga pada individu di luar organisasi. *Psychological capital* mencakup bagaimana pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis dan pengalaman yang ada pada individu. Melalui *psychological capital*, individu mengembangkan komponen psikologis yang ada pada dirinya untuk lebih meningkatkan diri dalam persaingan yang ada. Salah satu kategori individu di luar organisasi yang dapat mengembangkan komponen psikologis dalam persaingan adalah wirausahawan.

Saat ini wirausahawan atau *entrepreneur* mulai banyak berkembang dan terus digerakkan di suatu negara, tidak terkecuali Indonesia. Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencanangkan penciptaan 10.000 orang wirausahawan baru per tahun di 33 provinsi. Pewujudan ini dilakukan dengan didukung bantuan pelatihan dan pembinaan, dengan harapan wirausahawan tersebut akan dapat menjadi penggerak ekonomi masyarakat baik yang ada di perkotaan maupun pedesaan (Pusat Humas Kemnakertrans. 2013). Hal ini juga agar dapat mencapai 2% jumlah penduduk sebagai wirausahawan yang menjadi syarat tingkat kemakmuran negara (Heflin, 2010). Sementara Indonesia saat ini baru memiliki 0.24% wirausahawan dari jumlah penduduknya.

Masih belum tercapainya minimal 2% adanya wirausahawan juga tidak terlepas dengan minat atau keinginan masyarakat Indonesia sendiri untuk menjadi wirausahawan. Selain itu tantangan-tantangan yang dihadapi dalam berwirausaha juga tidak kecil dan modal yang dikeluarkan pun juga besar. Hal ini didukung dengan wawancara singkat pada tanggal 26 Februari 2014 dengan salah satu karyawan H di Universitas X yang mengatakan:

*“yaa banyak faktor, terutama faktor modal... modal sih memang bukan yang utama tapi kita realitanya aja lah... kan butuh modal banyak juga...”*

Selain itu dari hasil wawancara singkat tersebut juga diketahui faktor lainnya yaitu:

*“faktor mental itu ya penting mbak, kalo mentalnya ga kuat ya ga bisa jalanin usahanya, bagi waktunya aja susah, wes capek lah...”*

Dari hasil wawancara singkat tersebut dapat diketahui bahwa terdapat beragam faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk mau menjadi wirausahawan. Beragam faktor yang ada pun menjadi tantangan tersendiri karena ketika memutuskan menjadi seorang wirausahawan maka ia akan dihadapkan dengan ketidakpastian ekonomi yang ada. Individu mau tidak mau harus mempertimbangkan banyak hal untuk menjadi seorang wirausahawan.

Melihat pada pengertian wirausahawan itu sendiri, berdasarkan Keputusan Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusahan Kecil Nomor 961/KEP/M/XI/1995 wirausahawan berarti semangat, sikap, perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya cara kerja teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan keuntungan yang lebih besar. Schumpeter (dalam Wijatno, 2009) mengemukakan bahwa *entrepreneur* atau wirausahawan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melihat dan mengevaluasi peluang bisnis, memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mengambil keunggulan darinya dan berinisiatif mengambil tindakan yang tepat untuk menjamin sukses. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa wirausahawan adalah individu yang memiliki semangat, berani mengambil resiko dan kemampuan untuk mengevaluasi peluang bisnis sehingga dapat memulai usaha baru serta berinisiatif mengambil tindakan dalam mengejar tujuannya.

Pilihan untuk mau menjadi seorang wirausahawan memang belum terlalu banyak diambil oleh masyarakat Indonesia. Pilihan ini terkait dengan hambatan ataupun kerugian yang dialami ketika menjalani profesi sebagai

wirausahawan. Potensi kerugian yang dihadapi adalah adanya ketidakpastian akan pendapatan yang dimiliki, resiko kehilangan seluruh investasi, harus bekerja lama dan bekerja keras, memunculkan tingkat stress yang tinggi dan keputusan (Wijatno, 2009)

Terlepas dari potensi kerugian tersebut, dorongan atau pilihan yang membuat seseorang untuk mengambil keputusan menjadi wirausahawan bisa disebabkan oleh beberapa kondisi. Kondisi tersebut antara lain saat individu tersebut kehilangan pekerjaannya, melanjutkan usaha turunan dari keluarga dan terkait tuntutan ekonomi. Fenomena yang ada saat ini juga mulai bermunculan wirausahawan tetapi juga memiliki pekerjaan tetap. Dalam arti bahwa individu tersebut telah memiliki pekerjaan tetap seperti menjadi karyawan di suatu perusahaan, namun individu tersebut juga memiliki usaha sendiri.

Dari wawancara singkat dengan pegawai negeri sipil “T” yang juga memiliki usaha di mall di Surabaya, menyatakan bahwa alasan menjadi wirausahawan walaupun mempunyai pekerjaan tetap untuk memenuhi kehidupan ekonominya. Harga-harga yang mulai naik membuat ia harus mencari tambahan uang untuk membantu keuangan keluarga. Harapan untuk dapat memperbaiki dan terus memenuhi kehidupan ekonomi keluarga membuatnya melaksanakan kedua hal tersebut. Ini sejalan bahwa kondisi tuntutan ekonomi mempengaruhi individu untuk menjadi wirausahawan dengan memiliki pekerjaan tetap.

Lebih lanjut tantangan menjadi wirausahawan yang juga memiliki pekerjaan tetap bukanlah hal yang mudah. Ketahanan untuk menghadapi tekanan baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja dan menjalankan usaha diperlukan oleh individu. Selain itu seorang pemilik *cafe* yang juga

karyawan di salah satu hotel di Surabaya menuturkan bahwa modal yang terpenting untuk dapat melaksanakannya juga terkait dengan rasa optimis dan kepercayaan dalam membuat keseimbangan antara bekerja dan menjadi usaha.

Berdasarkan penjelasan mengenai tantangan, resiko serta hal yang harus dimiliki wirausahawan maka *psychological capital* masuk di dalamnya melalui keempat dimensinya. *Psychological capital* seperti yang telah dijelaskan di awal mengembangkan komponen psikologis individu dalam persaingan, yang dalam hal ini yaitu berwirausahawan. *Psychological capital* berkaitan dengan sikap dan perilaku seorang wirausahawan, seperti yang Zimmerer ungkapkan mengenai karakteristik wirausahawan. Zimmerer menyatakan beberapa karakteristik wirausahawan seperti tahan akan resiko, optimis dan yakin akan kemampuan dirinya serta tidak takut akan kegagalan. Keselarasan karakteristik dengan keempat dimensi *psychology capital* yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *self reciliency* menunjukkan bagaimana *psychological capital* ikut berpengaruh bagi wirausahawan.

Dari hasil wawancara dinyatakan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu komponen penting dalam berwirausahawan. *Self efficacy* yang ada akan membuat individu mampu memimpin orang-orang untuk membangun usahanya. *Self efficacy* dapat membuat perbedaan dalam setiap individu sesuai dengan bagaimana individu berkeyakinan atas kemampuan dirinya demi pencapaian keberhasilan usaha (Surya, 2012). Dari penjelasan tersebut dan hasil wawancara sebelumnya, wirausahawan juga cenderung optimis serta memiliki keyakinan kuat terkait kemampuan yang dimiliki untuk dapat berhasil. Tingkat *optimism* yang tinggi kiranya dapat

menjelaskan mengapa kebanyakan wirausahawan yang berhasil pernah gagal, sering kali bahkan lebih dari sekali, sebelum akhirnya berhasil (Zimmerer & Scarborough, 2008).

Selain itu *self reciliency* dari seorang wirausahawan akan membantu dalam menghadapi tantangan serta resiko berusaha. Seorang wirausahawan harus memiliki ketahanan (*self reciliency*) yang kuat untuk mencapai keberhasilannya. Lebih lanjut seorang wirausahawan juga dituntut untuk tidak takut akan kegagalan atau memiliki *hope*. Luthans (2005) menyatakan bahwa individu yang memiliki *hope* tinggi maka akan mengekspresikan kepuasan yang lebih besar terkait usaha yang dimiliki dan menganggap diri lebih baik dibandingkan dengan rekannya yang memiliki *hope* lebih rendah.

Kemudian empat dimensi pada *psychological capital* juga akan menunjang bagi wirausahawan yang memiliki pekerjaan tetap. Pada wirausahawan yang juga memiliki pekerjaan tetap, tuntutan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan menjalankan usaha membutuhkan dimensi psikologis didalamnya. Karyawan dengan *star performance* dalam menjalankan pekerjaannya akan memiliki kompetensi lebih sehingga mampu untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaannya. Ciri *star performance* dapat membantu memperlihatkan *psychological capital* dengan 4 dimensi yang ada didalamnya tersebut. Dimensi yang dalam bentuk *psychological capital* akan membantu performansi individu sebagai karyawan untuk tetap menjadi *star performance*. Kemudian karyawan dengan *star performance* itu sendiri akan diharapkan menjadi penunjang dalam karakteristik informan yang seorang wirausahawan memiliki pekerjaan tetap karena penggunaan dimensi *psychological capital* dalam pekerjaannya.



Berdasarkan keseluruhan penjelasan yang ada, dapat dilihat bahwa empat dimensi *psychological capital* yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *self resiliency* memiliki keterkaitan kuat dengan seorang wirausahawan. Keterkaitan tersebut ditunjukkan baik dalam karakteristik sebagai seorang wirausahawan maupun tantangan dan resiko dalam berwirausahawan. Keempat dimensi *psychological capital* ini menjadi komponen psikologis yang menjadi penunjang bagi individu yang menjalani peran sebagai wirausahawan dan memiliki pekerjaan tetap. *Self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *self resiliency* menjadi suatu potensi psikologis bagi wirausahawan yang harus dikembangkan.

Dari sini peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana gambaran mengenai *self resiliency*, *hope*, *self confidence* dan *optimism* individu yang disebut dengan *psychological capital* pada wirausahawan. Penelitian ini menjadi penting dan menarik karena *psychological capital* menjadi modal psikologis tersendiri bagi individu yang dapat dikembangkan dalam menghadapi tantangan menjadi seorang wirausahawan. Penelitian ini akan berfokus pada analisis *psychological capital* pada wirausahawan di Surabaya yang juga memiliki pekerjaan tetap.

Penelitian terhadap wirausahawan yang juga menjalankan pekerjaan lain yang tetap, diharapkan dapat memberikan hasil gambaran mengenai *psychological capital* pada wirausahawan sehingga dapat mengembangkan potensi psikologis. Hal ini mendukung untuk wirausahawan dapat menjalankan profesinya sebagai wirausahawan dan mempertimbangkan pengembangan potensi psikologis sehingga menunjang keberhasilan pelaksanaan proses usaha yang dimiliki. Selain itu hal penting lainnya dari penelitian ini untuk membantu calon wirausahawan untuk mengembangkan

potensi psikologis menjadi wirausahawan sehingga target pemerintah mencapai 2% wirausahawan dapat terpenuhi.

### **1.2. Fokus Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan *psychological capital* pada wirausahawan yang memiliki pekerjaan tetap. Penelitian ini menggunakan kajian teori *psychological capital* karena *psychological capital* dapat menggambarkan potensi psikologis wirausahawan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti memfokuskan pertanyaan penelitian pada “bagaimana *psychological capital* pada wirausahawan yang memiliki pekerjaan tetap?”.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk analisis gambaran dan dampak *psychological capital* pada wirausahawan yang juga memiliki pekerjaan tetap

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan Ilmu Psikologi terutama Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan *psychological capital* pada wirausahawan yang memiliki pekerjaan tetap

### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a.     Bagi Wirausahawan yang Bekerja Tetap  
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi terkait aspek *psychological capital* pada wirausahawan sehingga dapat mengembangkannya untuk menghadapi tantangan dalam menjalankan peran sebagai wirausahawan.
- b.     Bagi Calon Wirausahawan Indonesia  
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi calon wirausahawan untuk mengetahui potensi psikologis dirinya dalam bentuk *psychological capital* sehingga dapat memulai suatu usahanya.
- c.     Bagi Penelitian Selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *psychological capital* pada wirausahawan.